

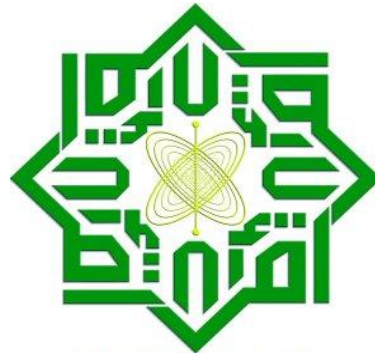


HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PT. PERTAMINA RU II (*REFINERY UNIT II*) DUMAI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

DILA CHAIRIAH

NIM. 11361203116

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

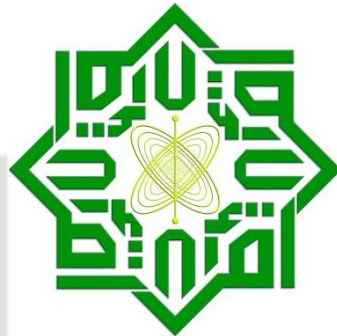
2020

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENERAPAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN LOYALITAS KARYAWAN
PT. PERTAMINA RU II (*REFINERY UNIT II*) DUMAI**



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

DILA CHAIRIAH

NIM. 11361203116

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui untuk di munaqasahkan

Dalam sidang panitia ujian sarjana strata satu (S1) Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 4 Mei 2020

Pembimbing



ADFADIA MERA, S.Psi., MA

NIK. 130611033

Skripsi yang ditulis oleh

Nama Mahasiswa

NIM

Judul Skripsi

: DILA CHAIRIAH

: 11361203116

: Hubungan antara persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan loyalitas karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Rabu / 3 Juni 2020 M

Bertepatan dengan : 11 Syawal 1441 H

TIM PENGUJI

(.....)

Ketua,

Dr. Hj. Nurhasnawati, M.Pd
NIP. 19680206 199303 2 001

(.....)

Sekretaris,

Adfadia Mera, M.A
NIK. 130611033

(.....)

Penguji I,

Linda Aryani, M.Si
NIP. 19740212 200710 2 002

(.....)

Penguji II,

Raudatussalamah, S.Psi., M.A
NIP. 19791015 200604 2 004

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



MOTTO

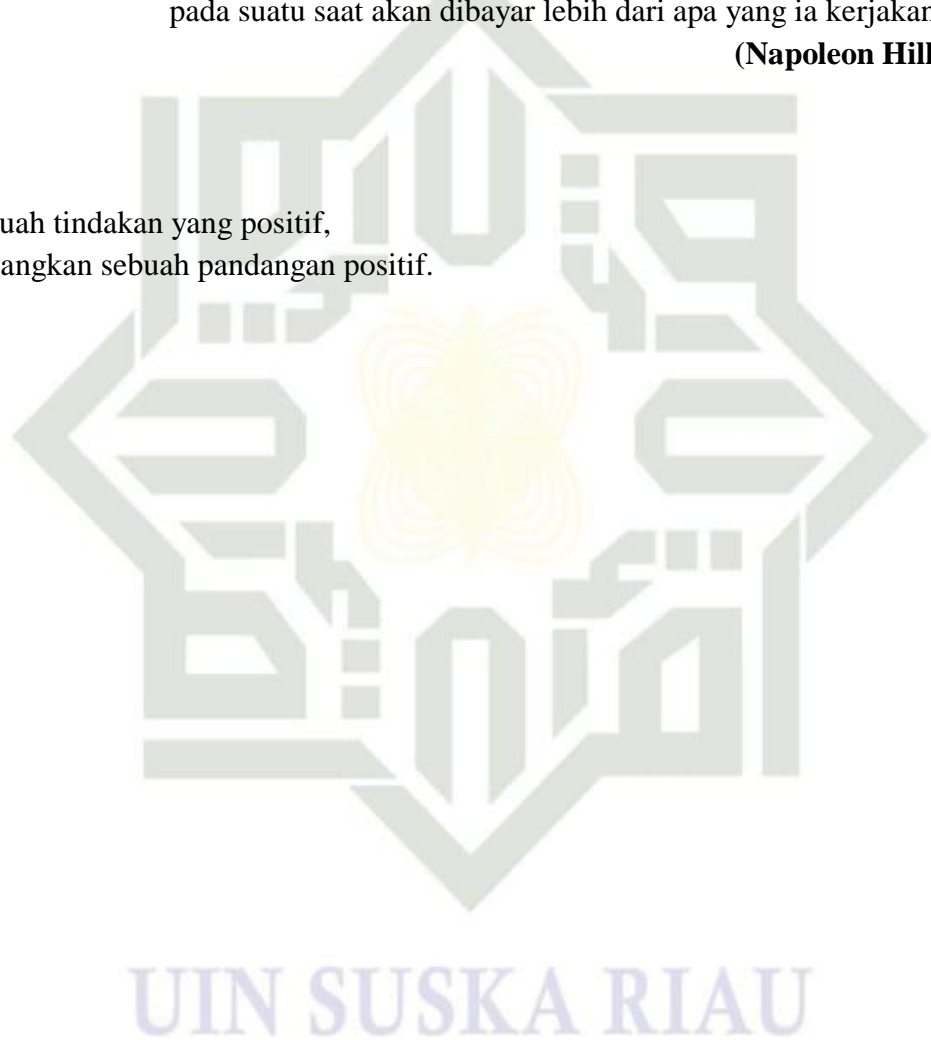
Pemimpin beesar adalah orang yang mempraktikkan apa yang diucapkannya
 mereka memberikan contoh, menciptakan iklim yang loyalitas dan kerja sama,
 dan aktif dimasyarakat untuk berbagi kesuksesan mreka dengan orang-orang yang
 membutuhkan.

(Dave Thomas)

Ia yang mengerjakan lebih dari apa yang dibayar
 pada suatu saat akan dibayar lebih dari apa yang ia kerjakan.
 (Napoleon Hill)

Untuk membuat sebuah tindakan yang positif,
 kita harus mengembangkan sebuah pandangan positif.

(Dalai Lama)





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Sujud syukur ku persembahkan pada ALLAH yang maha kuasa, berkat dan rahmat detak jantung, denyut nadi, nafas dan putaran roda kehidupan yang diberikan-Nya hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsiku pada orang-orang tersayang:

Orang yang sangat kukasihi dan kusayangi, ayahanda tercinta Jusrul dan ibunda tercinta Jumiati. Sebagai tanda bakti, hormat serta rasa terima kasih tiada terhingga atas perjuangannya demi keberhasilan dan kebahagiaan anaknya.

Kepada kakanda Ucik Sudiarti, kakanda Supardi, Amd, keponakan Farhan Lucky Hindami, Ghina 'Afifah Ghasani dan Sultan Fatahillah Yunior, terimakasih telah memberi warna dalam kehidupanku, semoga kita menjadi anak yang berbakti pada ayahanda dan ibunda, dan kelak bisa membahagiakan ayahanda dan ibunda.

Karya ini kupersembahkan untuk kalian

"Keluargaku"

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbilalamin,

Segala Puji dan Syukur hanya bagi penguasa alam raya ALLAH SWT, Tuhan semesta alam, dengan kekuasaan-Nya dan kebesaran-Nya senantiasa memberikan rahmat, kesehatan dan karunia-Nya yang tiada terhingga sehingga peneliti akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam senantiasa dihadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga syafa'at beliau akan kita rasakan di Akhirat nanti, Aamiin.

Alhamdulillah atas izin dan kehendak Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Ntara Persepsi Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Loyalitas Karyawan PT. Pertamina RU II (Refinery Unit II) Dumai”** dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Dalam penyelesaian skripsi ini peneliti telah banyak mendapat bimbingan, bantuan, motivasi serta petunjuk dari berbagai pihak yang sangat berjasa bagi peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih atas semua bantuan dan dukungannya selama pelaksanaan dan penyusunan laporan skripsi ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I, Wakil Rektor II, dan Wakil Rektor III.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc, MA,. selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zulhiddah, M.Pd selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Hj. Nurhasnawati, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau.
4. Ibu Adfadia Mera, S.Psi., M.A selaku Pembimbing Akademik (PA) dan pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya, dengan ikhlas dan sabar memberikan arahan serta motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .
5. Ibu Linda Aryani, M.Psi selaku Penguji I, yang di tengah-tengah kesibukan beliau telah sempat meluangkan waktu dan kesabaran untuk memberikan bimbingan, masukan dan saran dalam perbaikan skripsi ini.
6. Ibu Raudatussalamah, S.Psi., M.A, selaku Penguji II yang bersedia menyempatkan waktu untuk memberikan saran dan kritik kepada penulis dalam perbaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas tauladan dan kesabaran Bapak dan Ibu mengajarkan ilmu-ilmunya dalam perkuliahan. Tanpa Bapak dan Ibu kami tidak akan seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekarang ini. Semoga ilmu yang diberikan menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan di masa mendatang.

8. Seluruh Staf Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Bapak Drs. Khairani, Bang epi, Bang Riko, Bang Eko, Bang Irfan, Kak Fitri, Kak Fera, Kak Afifah, Kak Mimin, Kak lili, Ibu Ani, dan lain-lain yang telah banyak membantu untuk mengurus berkas-berkas yang diperlukan.

9. Teruntuk spesial buat kedua orang tua peneliti, Ayahanda Jusrul dan Ibunda Jumiati yang telah merawat Ananda dari kecil hingga sekarang ini, yang telah memberikan semua doa dan kasih sayang yang tulus setiap detik tanpa henti, selalu berjuang untuk anaknya serta menjadi donatur terbesar dalam memberikan kebutuhan kepada anaknya, yang tidak akan pernah dapat Ananda balas sampai kapanpun.

10. Teruntuk kakanda Ucik Sudiarti dan Supardi, Amd yang selalu mensupport peneliti dan menjadi donatur terbesar dalam memberikan kebutuhan adiknya selama kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini.

11. Teruntuk keponakan tersayang Farhan Lucky Hindami, Ghina ‘Afifah Ghasani dan Sultan Fatahillah Yunior yang juga selalu memberikan semangat kepada penulis.

12. Penulis ucapkan terimakasih kepada Deddi Zulfadri, S.Psi orang yang rela terus mendengarkan keluh dan kesah penulis, yang bersedia menemani penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

13. Buat para sahabat-sahabat di Fakultas Psikologi Pandi Ardiansyah, S.Psi., Khairudin, S.Psi., Sugeng Saputra, S.Psi., Juliandri Yanto, S.Psi., Putri Dewi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sakinah, S.Psi, dan Dian Rahmawati terimakasih telah menjadi teman terbaik, tempat melepas segala gundah dan terimakasih atas semua bantuan dan dukungan terbaik nya selama ini. Semoga Allah terus menyatukan kita dijalan-Nya.

4. Buat para sahabat-sahabat Mita Livia Adhaini, S.Ikom, Bripda Iis Soleha Razami, Cory Vernanda Rani, S.Pd, Ade Dian Anggraini, S.Pd, Habib Ramdhani, Sobirin Rahman, terimakasih telah menjadi teman terbaik dan terimakasih atas bantuan serta dukungannya selama ini.

15. Buat para sahabat Psychology Foundation yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas pengalaman terbaiknya, semoga Allah membalas semua kebaikan kita dan kelak kita dikumpulkan bersama orang-orang terbaik disisi-Nya.

16. Teman-temanku di lokal C 2013, yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Semoga kita menjadi sarjana psikologi yang sukses.

17. Buat teman-teman KKN Desa Petani, Kec. Bunut, Terimakasih kenangan indah yang kalian berikan pada penulis. Semoga kita semua bisa menjadi manusia yang bermanfaat.

18. Buat teman-teman PPL Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Klas III Rumbai, Kota Pekanbaru, terimakasih atas kebersamaan kita selama sebulan.

Sesungguhnya hanya Allah Yang Maha Penyempurna, oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap perjuangan, usaha dan tentu masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka penulis dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kemungkinan kritik dan saran dari pembaca.

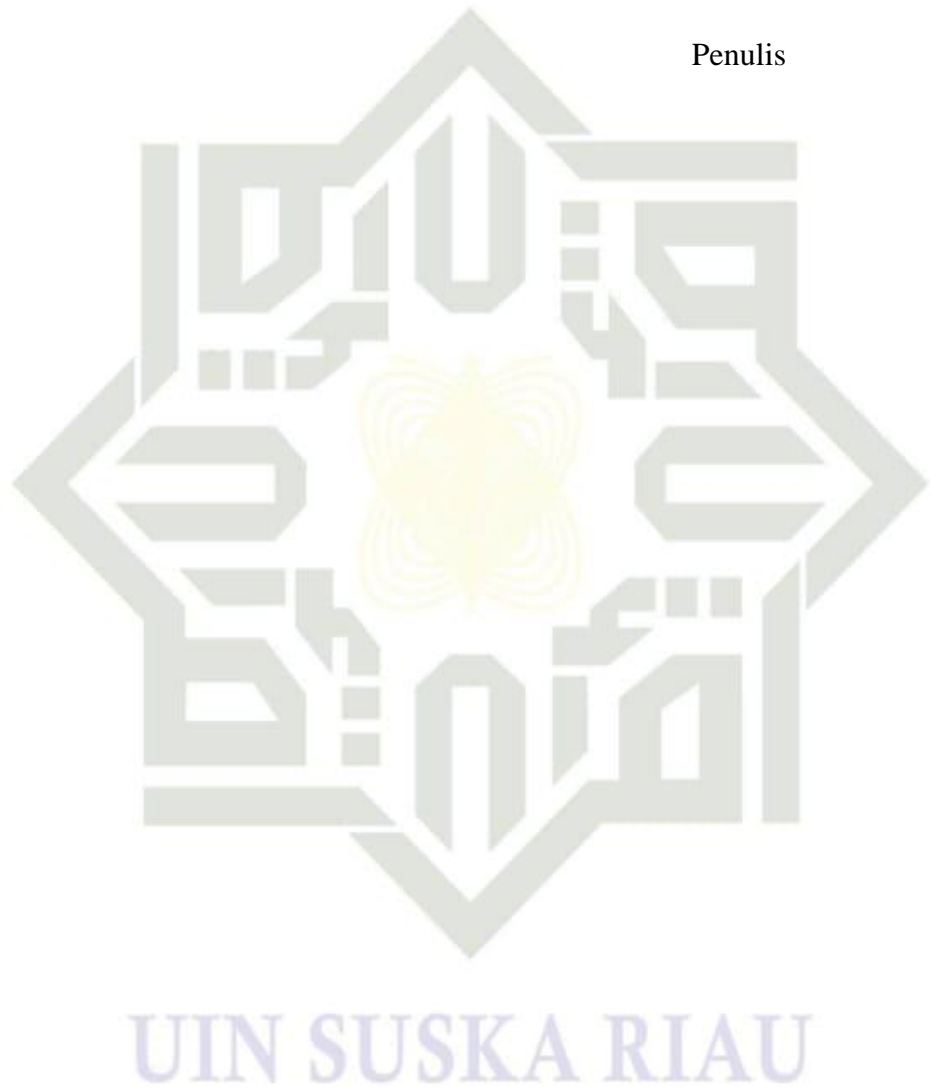
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri,
tempat penulis meneliti dan umumnya bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Juni 2020

Penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| MOTTO..... | iii |
| PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| ABSTRAK INDONESIA..... | xiv |
| ABSTRAK INGGRIS..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| D. Keaslian Penelitian..... | 7 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Loyalitas Kerja | |
| 1. Pengertian Loyalitas Kerja..... | 11 |
| 2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja..... | 12 |
| 3. Faktor Loyalitas Kerja..... | 15 |
| B. Persepsi | |
| 1. Pengertian Persepsi..... | 16 |
| 2. Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi..... | 18 |
| C. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) | |
| 1. Pengertian K3..... | 19 |
| 2. Tujuan K3..... | 21 |
| D. Persepsi mengenai Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) | |
| 1. Pengertian Persepsi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)..... | 23 |
| 2. Aspek-aspek Persepsi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)..... | 24 |
| E. Kerangka Berfikir | |
| Kerangka Berfikir..... | 26 |
| F. Hipotesis | |
| Hipotesis..... | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Desain Penelitian..... | 30 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 30 |
| C. Definisi Operasional..... | 31 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 32 |
| E. Metode Pengumpulan Data..... | 34 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | |
|-------------------------------------|----|
| F. Validitas dan Reliabilitas..... | 37 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 42 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| A. Pelaksanaan Penelitian..... | 43 |
| B. Hasil Penelitian..... | 44 |
| 1. Deskripsi Subjek Penelitian..... | 44 |
| 2. Uji Asumsi..... | 45 |
| a. Uji Normalitas..... | 45 |
| b. Uji Linearitas..... | 46 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 47 |
| 4. Deskripsi Data Penelitian..... | 48 |
| C. Pembahasan..... | 51 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 56 |
| B. Saran..... | 56 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 58 |
| LAMPIRAN | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang
UIN SUSKA RIAU
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Populasi Kerja Lapangan PT. Pertamina RU II Dumai..... | 33 |
| Tabel 3.2 Sampel Penelitian..... | 34 |
| Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Karyawan sebelum Try Out..... | 35 |
| Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Persepsi mengenai Penerapan K3..... | 36 |
| Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala Persepsi mengenai Penerapan K3 hasil Try Out..... | 39 |
| Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Skala Persepsi mengenai Penerapan K3 untuk Penelitian..... | 40 |
| Tabel 3.7 <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Karyawan hasil Try Out..... | 41 |
| Tabel 3.8 <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Karyawan untuk Penelitian..... | 41 |
| Tabel 4.1 distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Fungsi/Bagian..... | 44 |
| Tabel 4.2 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogrov Smirnov</i> | 46 |
| Tabel 4.3 Uji Linearitas..... | 46 |
| Tabel 4.4 Uji Hipotesis..... | 47 |
| Tabel 4.5 Statistik Empirik variabel persepsi penerapan K3 (X)..... | 49 |
| Tabel 4.6 Kategorisasi variabel persepsi penerapan K3 (X)..... | 49 |
| Tabel 4.7 Statistik Empirik variabel loyalitas karyawan (Y)..... | 50 |
| Tabel 4.8 Kategorisasi variabel loyalitas karyawan (Y)..... | 50 |

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|---|
| Lampiran A | Lembar Validasi Pembimbing Dan Sumber |
| Lampiran B | Skala <i>Try Out</i> Persepsi Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Skala Loyalties Karyawan |
| Lampiran C | Tabulasi Data <i>Try Out</i> |
| Lampiran D | Uji Reliabilitas |
| Lampiran E | Skala Penelitian Persepsi Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Loyalitas Karyawan |
| Lampiran F | Tabulasi Data Penelitian |
| Lampiran G | Uji Asumsi |
| Lampiran H | Kategorisasi |
| Lampiran I | Surat Keterangan Riset |

UIN SUSKA RIAU



Hubungan antara Persepsi Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Loyalitas Karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai

Oleh

Dila Chairiah

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh cara pandang karyawan dalam menilai suatu stimulus yang diperoleh dari perusahaan, cara pandang seseorang terhadap stimulus yang diterima disebut dengan persepsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan loyalitas karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 150 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan skala loyalitas dan skala persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Hasil analisa menunjukkan hubungan yang signifikan antara persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan loyalitas karyawan sebesar r_{xy} 0,300 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,090. Hal ini mengartikan bahwa semakin baik persepsi karyawan dalam persepsi penerapan K3, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Persepsi Penerapan K3, Loyalitas Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

The Relationship Between Perceptions Of Health Application And Safety Of Employment (K3) With The Loyalty Of Employee PT. Pertamina RU II (Refinery Unit II) Dumai

By

Dila Chairiah

Faculty of Psychology UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Abstract

Employee loyalty is influenced by the way an employee views on assessments of a stimulus obtained from a company, one's view of the stimulus received is called perception. The study aims to recognize the connection between perceptions of health application and safety of employment (K3) with the loyalty of employees of PT Pertamina RU II (refinery unit II) dumai. The number of subjects in this study is 150 employees. The study uses the scale of employee loyalty and the perception scale of occupational health and safety applications. The data analysis used in this research is the correlation product moment technique. Analysis indicates a significant link between perceptions of health application and occupational safety (K3) with employee loyalty of (r_{xy}) 0,300 with $p = 0,000$ ($p < 0,05$) and coefficient determinations (R^2) of 0,090. This means that the better the employee perception in the K3 application perception, the higher the employee loyalty to the company.

Keywords: Perceptions Of Health Application And Safety Of Employment (K3), Loyalty Of Employee



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global saat ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik tingkat regional, nasional bahkan internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas kegiatan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam perusahaan. Perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran dalam bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian karyawan merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen dan menjadikan perusahaan sebagai tempat yang nyaman dan penuh tantangan menyenangkan dalam mencapai karier kerja. Karyawan akan menjadi lebih setia, kreatif, dan produktif dalam kerja keras memaksimalkan kinerja yang menguntungkan perusahaan. Karyawan yang loyal merupakan orang yang dapat mengerjakan seluruh tugas yang diberikan kepadanya secara tepat waktu, terukur, dan berkualitas optimal (Djajendra dalam Dewi dan Endang, 2010).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Loyalitas terhadap perusahaan perlu mendapat perhatian yang serius.

Loyalitas merupakan suatu aspek psikologis yang mempunyai peranan besar dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan, maka apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut untuk selalu memajukan perusahaan sesuai dengan tugas yang telah diamanatkan kepada karyawan atau dengan kata lain karyawan akan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan, hal ini relevan dengan pernyataan Nitisemo (2000) loyalitas karyawan memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan perusahaan, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

Fenomena yang terjadi tidak semua karyawan dapat bekerja dengan setia pada suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap tugas dan tanggung jawab harus dikerjakan dengan loyalitas tinggi dan rasa memiliki, sebab loyalitas dan rasa memiliki merupakan jembatan menuju kinerja yang optimal. Ada sebagian karyawan yang memiliki kebiasaan berpikir logis, sebagian yang memiliki kebiasaan berpikir analitis, sebagian lagi selalu melihat kedepan, dan sebagian yang lain lebih suka tenggelam dalam pola berpikir lama. Semua kondisi ini adalah fakta yang menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam membangun loyalitas kerja karyawan yang memberi manfaat maksimal untuk perusahaan maupun karyawan (Djajendra, 2007).

Karyawan direkrut oleh perusahaan dengan tujuan agar karyawan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaan, tetapi dalam perjalanan perusahaan tidak semua karyawan yang akan berhasil menunjukkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirinya sebagai manusia loyal. Hal ini juga terjadi di PT. Pertamina (Persero), berdasarkan wawancara terhadap karyawan di perusahaan pengolahan minyak dan gas bumi. PT. Pertamina (Persero) memiliki kegiatan dalam menyelenggarakan usaha di bidang energi dan petrokimia. PT. Pertamina (Persero) memiliki 7 unit kilang yang digunakan untuk pengolahan minyak. Salah satu kilangnya yang masih beroperasi adalah PT. Pertamina (Persero) *Refinery unit II* (RU II), Dumai. PT. Pertamina (Persero) *Refinery unit II* (RU II) Dumai merupakan kilang minyak terbesar dan masih memproduksi dan mengolah minyak.

Wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 11 September 2017 di Dumai, menemukan bahwa karyawan pekerja lapangan masih belum sepenuhnya mematuhi peraturan. Hal ini dikarenakan faktor situasi dan kondisi lapangan. Sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh karyawan terhadap penulis:

“Kalau untuk peraturan belum semuanya saya patuhi, ya contohnya dalam bekerja saya masih tidak menggunakan tali helm dikarenakan saya merasa gerah”.

Kurang taat pada peraturan ini juga dikemukakan oleh supervisor yang mengawasi di lapangan. Wawancara juga penulis lakukan terhadap supervisor yang mengawasi di lapangan pada tanggal 3 Mei 2019 di Dumai menemukan bahwa karyawan pekerja lapangan masih harus dilakukan pembenahan agar dapat mematuhi segala proses aturan yang berlaku di perusahaan. Sesuai dengan pernyataan supervisor terhadap penulis:

“APD sudah, tapi kalau disiplin masih perlu improve sih,, tapi sudah termasuk baik kok”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Kemaren kemaren iya, tapi sekarang sudah baik karena sekarang sudah harus tapping pas masuk dan pulang. Jadi kalau telat ketahuan dan akan mempengaruhi nilai kinerja”.

Wawancara yang dilakukan penulis pada 11 September 2017 di Dumai juga menemukan hubungan antar pribadi yang kurang harmonis. Hubungan antar pribadi menurut Siswanto (dalam Martiwi, Triyono dan Mardalis, 2012) merupakan salah satu aspek yang menitikberatkan terhadap loyalitas karyawan. Konflik yang terjadi sesama karyawan menyebabkan hubungan yang kurang harmonis di antara sesama karyawan, konflik ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat antar sesama karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan karyawan terhadap penulis:

“Pernah lah.. konflik dengan rekan kerja biasanya dikarenakan adanya perbedaan pendapat pada saat bekerja”.

“Pernah.. karna disini kan kami kerja dibawah tekanan ditambah adanya selisih pemikiran dalam satu tim ya.. langsung terjadi konflik deh... tapi ya setelah itu baikan lagi”.

Pembentukan loyalitas karyawan dalam bekerja ini memerlukan adanya kesadaran diri individu, baik secara langsung atau tidak langsung, yang didukung oleh berbagai faktor dalam kepuasan kerja yang salah satunya diperoleh dengan penerapan K-3 yang diperlukan untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kerja yang tidak sempit sehingga karyawan dapat leluasa bergerak bebas, dapat menimbulkan suasana yang membangkitkan semangat kerja karyawan. Ruang lingkup yang luas dengan sirkulasi udara cukup dapat menciptakan suasana yang selalu segar dan menimbulkan rasa ceria serta gembira bagi para karyawan sehingga terhindar dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

situasi murung karena keadaan tempat kerja yang sumpek, kotor dan pengap. Keadaan tempat kerja yang baik akan merangsang karyawan untuk bekerja keras sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan yang mampu menciptakan suatu ruang lingkup psikologis yang nyaman akan menimbulkan loyalitas kerja, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima, rasa dihargai, rasa kebersamaan dan perasaan berhasil diri karyawan. Steers dan Porter (1983), mengatakan bahwa persepsi merupakan salah satu faktor dari loyalitas karyawan. Persepsi karyawan terhadap K3 akan terjadi apabila perusahaan sudah memenuhi atau menciptakan kondisi yang kondusif, sehingga diharapkan dapat terciptanya loyalitas karyawan. Timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh cara pandang karyawan dalam menilai suatu pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan terhadap suatu stimulus yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh individu, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diinderaan tersebut (Walgito, 2002).

Persepsi tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah penafsiran atas berbagai stimulus yang meliputi aspek-aspek lingkungan kerja, keadaan mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi pekerja, cara kerja, komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja, manajemen yang berkaitan dengan upaya perlindungan agar pekerja selalu dalam keadaan selamat dalam melakukan pekerjaan. Persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap stimulus-stimulus (fisik atau non fisik) yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Pelaksanaan K3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah salah satu bentuk upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Dewi dan Endang (2010) mengatakan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja di beberapa negara maju menunjukkan kecenderungan peningkatan prevalensi. Sebagai faktor penyebab, sering terjadi kecelakaan karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia. Menurut Flippo (dalam Dewi dan Endang, 2010), pelaksanaan program K3 yang buruk akan menimbulkan tingginya angka kecelakaan kerja, sering terjadi kemangkiran, karyawan tidak datang bekerja atau terlambat, *turn-over* tinggi, buruknya hubungan antara sesama rekan kerja.

Penerapan K3 merupakan faktor yang penting dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan, banyak perusahaan sampai saat ini memperhatikan faktor tersebut. Sehingga dapat menghindari kerusakan dan pemborosan waktu maupun biaya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memfokuskan pada kesejahteraan karyawan, serta mampu menciptakan ruang lingkup psikologis yang nyaman serta dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Suatu perusahaan akan merasa senang apabila karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, sehingga hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terpelihara secara harmonis. Dengan itu diperlukan penelitian lebih lanjut, apakah dengan meningkatnya persepsi penerapan K-3 (keselamatan dan kesehatan kerja) akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “hubungan antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan loyalitas karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan loyalitas karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai ?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi penerapan K3 dengan loyalitas karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan bermula dari ketertarikan peneliti tentang penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada karyawan di sebuah perusahaan. Kemudian peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai persepsi karyawan mengenai penerapan K3 dan menghubungkannya dengan loyalitas karyawan. Sebelumnya penelitian mengenai persepsi K3, dan loyalitas karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diteliti oleh Dewi Iqlima pada tahun 2010 yang berjudul “Loyalitas karyawan ditinjau dari persepsi terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)”, dengan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi karyawan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan loyalitas karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada subjek penelitian dan tempat penelitian yang akan dilakukan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Djimstrak pada tahun 2007 yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Stres Kerja bagian *Weaving II* PT. Batam Textile Industry Ungaran tahun 2006” dengan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa ada hubungan positif antara persepsi K3 dengan stres kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel terikat, subjek penelitian dan tempat penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sholihin, Atjo, dan Masyitha (2014) tentang “Hubungan Persepsi K3 Karyawan Dengan Perilaku Tidak Aman Di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa”. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah mengenai persepsi karyawan terhadap K3, perbedaannya terhadap penelitian ini yaitu terletak pada variabel terikat, subjek penelitian serta tempat penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pohan, Rebekka, dan riski (2014) tentang “Hubungan Persepsi Terhadap Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Employee Engagement”. Persamaan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3), perbedaannya pada penelitian ini yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Raden dan Ika (2016) tentang “Persepsi Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X Di Bekasi”. Persamaan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kemudian perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pada variabel terikat, subjek penelitian serta tempat penelitian.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat dalam menambah wawasan bagi pembaca mengenai Psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang menyangkut hubungan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan Loyalitas karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi :

a. Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada karyawan, bahwa persepsi penerapan K3 berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai persepsi karyawan terhadap penerapan K3 dengan loyalitas karyawan.

c. Peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain sebagai referensi, khususnya dalam meneliti tentang persepsi terhadap penerapan K3 dengan loyalitas karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasmini, dalam Dewi dan Endang, 2001). Siswanto (dalam Dewi & Endang, 2001) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh, kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini ditunjukkan dengan sikap dan tingkah laku yang positif.

Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Wicaksono (2013) juga mengungkapkan bahwa loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Siagian (2005) menyatakan bahwa loyal adalah suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif diantara para karyawan (omar, dkk, 2010). Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Hermawan, 2013) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Sedangkan loyalitas kerja menurut Steers dan Porter (dalam Rukmi, dkk, 2012) akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Tjiptono (dalam Hermawan, 2013) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (Soeghandi, 2013) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk dengan sendirinya dalam perusahaan tertentu, terdapat aspek-aspek didalamnya yang mendorong loyalitas kerja itu terwujud. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat dalam individu dikemukakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh Siswanto (2002) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain :

a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Pambudi juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia mempunyai loyalitas atau komitmen (dalam Soegandhi, 2013) yaitu :

- a. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk-beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggan dengan baik
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak terwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing
- e. Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Berdasarkan dari uraian aspek-aspek diatas, proses psikologis individu akan sering mempengaruhi dalam membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi serta sikap kerja yang positif. Jika hal semuanya dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Steers dan Porter (dalam Silvia dkk, 2014) loyalitas sebagai sikap dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

- a. Karakteristik pribadi seperti usia, kebutuhan untuk maju, dan tingkat pendidikan.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berintraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan dan rasa aman.
- e. Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh cara pandang karyawan dalam menilai suatu stimulus atau objek berdasarkan pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan dalam bentuk sikap positif pada persepsi dan rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman serta kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan (Dewi dan Endang, 2010).

B. Persepsi

Pengertian Persepsi

Walgito (2002) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan terhadap suatu stimulus yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh individu, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Branca, Woodworth, dan Marquis (dalam Walgito, 2004) persepsi merupakan sebuah proses yang dilalui oleh penginderaan, yaitu merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan persepsi. Hasil proses persepsi ini merupakan pendapat atau keyakinan individu mengenai objek sikap dan berkaitan dengan segi kognitif. Afeksi akan mengiringi hasil kognitif terhadap objek sikap sebagai aspek evaluatif yang dapat bersifat positif dan negatif.

Persepsi (Robbins & Judge, 2013) adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan sensorik mereka dalam rangka untuk memberikan makna terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Rakhmat (2012) persepsi adalah pengalaman tentang objek untuk menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. King (2013) menyatakan persepsi adalah memberi makna pada stimulus indrawi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana individu menginterpretasikan dan mengorganisasikan, dan kemudian memberi arti pada stimulus yang diterima berdasarkan pengalaman dan proses belajar yang bersifat individual yang dapat bersifat positif ataupun negatif.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Walgito (2004) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu :

a. Objek yang dipersiapkan

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat dari luar individu yang mempersiapkannya tetapi juga dapat datang dari dalam individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf yang bekerja sebagai reseptor.

b. Alat indera, syaraf dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus, di samping itu juga harus ada syarat sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf yaitu otak sebagai pusat kesadaran.

c. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditunjukkan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan pandangan seseorang tentang sesuatu sehingga menimbulkan makna, dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti, individu itu sendiri, berdasarkan dari faktor situasi, faktor individu itu sendiri, kemudian faktor yang dipersepsi, faktor berdasarkan pengalaman orang tersebut, dan juga adanya objek yang dipersiapkan dan proses penerimaan oleh alat indera dan syaraf, kemudian perhatian terhadap objek yang diterima atau diamati.

C. Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dalam Cucuani, Linda, Rita, dan Jhon, (2014).

Menurut Mangkunegara (2013) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Ada beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara, 2013) diantaranya yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan Udara
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- d. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai tidak stabil.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Cucuani, dkk., (2014) ada beberapa penyebab terjadinya kecelakaan kerja, antara lain :

Faktor pribadi

- 1) Kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman,
- 2) Tidak adanya motivasi,
- 3) Problem fisik dan mental.

b. Faktor pekerjaan

- 1) Kurangnya (tidak adanya) standar pekerjaan,
- 2) Kurang baiknya design atau pemeliharaan,
- 3) Kurangnya standar pembelian,
- 4) Kehausan karena kondisi operasi normal,
- 5) Pemakaian yang abnormal.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan dan Kesehatan Kerja (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut ;

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbainya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Cucuani, dkk (2014), tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah :

- a. Setiap pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Adapun usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan-perusahaan atau tempat-tempat kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup, dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan, ketertiban, dan keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Dari arti dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai penjamin keselamatan dan kesehatan karyawan di lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa aman, baik secara jasmaniah maupun rohaniyah, dan menciptakan kinerja yang baik dan minim dari kecelakaan.

D. Persepsi Mengenai Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(K3)

1. Pengertian Persepsi Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Berdasarkan pengertian dari persepsi dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (k3), dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan (k3) adalah pandangan dan penilaian terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang bertujuan agar karyawan merasa aman, terjaga, dan terjamin keselamatannya selama bekerja. Persepsi disini tidak lepas dari respon kognitif dimana suatu bentuk usaha untuk memahami pertama apa yang dipikirkan orang sewaktu mereka dihadapkan pada stimulus persuasif, dan kedua bagaimana fikiran serta proses kognitif yang berkaitan menentukan apakah mereka mengalami

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perubahan signifikan dan sejauh mana perubahan itu terjadi. Karyawan merasa puas bila dalam melakukan suatu pekerjaan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya (dalam Jimstrak, 2007).

Aspek-aspek Persepsi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Persepsi sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indra. Proses perseptual ini dimulai dengan perhatian, yaitu merupakan proses pengamatan selektif.

Dalam proses persepsi, terdapat tiga komponen utama (Sobur, 2003), yaitu :

- Seleksi, yaitu penyampaian oleh indera terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
- Interpretasi, yaitu proses mengorganisasikan informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang.
- Pembulatan, yaitu penarikan kesimpulan dan tanggapan terhadap informasi yang diterima.

Maka dari penjelasan mengenai aspek persepsi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek persepsi terdiri dari seleksi yakni penyampaian oleh indera, interpretasi yang merupakan proses pengorganisasian informasi dan pembulatan adalah bagaimana cara individu membuat kesimpulan.

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Anoraga (2009), yaitu :

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan situasinya.

Alat Kerja dan Bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

3. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan.

Adapun indikator persepsi keselamatan dan kesehatan kerja akan diungkap berdasarkan aspek-aspek persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan teori Branca, Woodworth, dan Marquis (Walgito, 2004) adalah sebagai berikut :

a. Aspek Kognisi mencakup tentang bagaimana pandangan dan penilaian serta pengetahuan yang dimiliki oleh individu mengenai lingkungan kerja , alat kerja dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan.

b. Aspek afektif mencakup tentang bagaimana perasaan dan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan.

E. Kerangka Berfikir

Bekerja ialah salah satu jalan seseorang dalam meraih kebutuhan hidup serta aktualisasi diri. Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan karyawan adalah loyalitas. Siswanto (dalam Martiwi, Triyono, Mardalis, 2012) mengatakan ada beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain, taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar probadi dan suka terhadap pekerjaan.

Tanggung jawab merupakan dukungan dan jaminan perusahaan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan demi mencapai hasil yang baik bagi perusahaan. Kedisiplinan karyawan juga memiliki pengaruh penting bagi perusahaan karena merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin karyawan atau tingkat absensi karyawan karena disiplin merupakan hal utama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam melaksanakan tugas di sebuah perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan dapat menentukan loyalitas karyawan pada perusahaan, karena keterlibatan tersebut merupakan kreatifitas yang dimiliki oleh setiap karyawan dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai target perusahaan. Inti dari kebijakan tersebut agar karyawan loyal terhadap perusahaan. Dengan adanya loyalitas yang tinggi maka perusahaan akan dengan mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karena pengertian loyalitas bukan hanya kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya pada perusahaan. Siswanto (dalam dewi dan endang, 2010) mengatakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Setiap perusahaan pastinya sangat menyukai karyawan yang memiliki dedikasi dan loyalitas tinggi. Dan pada dasarnya sifat loyalitas ini dapat di bangun oleh perusahaan, tergantung perlakuan perusahaan terhadap orang tersebut dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan sikap betah bekerja pada perusahaan, selalu memajukan perusahaan sesuai dengan tugas yang telah diamanatkan kepada karyawan atau dengan kata lain karyawan akan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan sebuah perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki loyalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak akan dengan mudah keluar dari perusahaan karena mendapatkan tawaran gaji, fasilitas serta kedudukan yang lebih tinggi di perusahaan lain. karyawan yang tidak keluar dari perusahaan belum tentu juga memiliki loyalitas yang tinggi karena loyalitas karyawan tercemin dari sikap kerja dan tanggung jawab. Menurut Kartono (1985) mengatakan karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan mengakibatkan terjadinya tindakan mogok kerja, *withdrawl* (kemangkiran), sabotase (perusakan), absensi yang tinggi dan *turn-over* (perpindahan).

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dipengaruhi oleh cara pandang karyawan dalam menilai suatu stimulus berdasarkan pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan. Pengalaman ini berupa bentuk sikap positif karyawan terhadap persepsi dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, serta kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Perusahaan yang mampu menciptakan suatu ruang lingkup psikologis yang nyaman akan menimbulkan loyalitas kerja, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima, rasa dihargai, rasa kebersamaan dan perasaan berhasil pada diri karyawan. Hasil penelitian Flippo (dalam Dewi dan Endang, 2010) menyatakan bahwa program pencegahan kecelakaan kerja adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan pekerja yang merupakan bagian program perusahaan secara keseluruhan. Pelaksanaan program K3 yang baik membuat pekerja lebih jarang mangkir, tercipta lingkungan yang aman dan nyaman, hidup lebih sejahtera, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan loyalitas kerja karyawan. sebaliknya, program k3 yang buruk akan menimbulkan tingginya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecelakaan kerja, karyawan tidak datang bekerja atau terlambat, *turn over* tinggi, buruknya hubungan antara atasan dan bawahan, dan antara sesama karyawan yang semua hal tersebut akan menimbulkan ketidak loyalan karyawan.

F. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu : terdapat hubungan antara persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan loyalitas karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan mengukur hubungan antara persepsi karyawan terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan loyalitas karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : Persepsi terhadap penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)
2. Variabel terikat (Y) : Loyalitas Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat berdasarkan kriteria pengukuran yang ditetapkan pada variabel yang didefinisikan (Azwar, 2013). Definisi operasional variabel sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman tentang data yang akan dikumpulkan. Batasan operasional variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persepsi Terhadap Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Persepsi terhadap penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (k3) adalah pandangan karyawan terhadap program yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengenai perlindungan dan keamanan karyawan selama bekerja. Persepsi terhadap K3 dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek persepsi dari teori Branca, Woodworth, dan Marquis dalam Walgito (2004) dan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dikemukakan oleh Anoraga (2005). Adapun aspek-aspek persepsi terhadap k3 adalah sebagai berikut:

Aspek kognitif terhadap lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan.

Aspek afektif terhadap lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan.

Tinggi rendahnya skor yang diperoleh menunjukkan persepsi terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dimiliki subjek.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan lamanya karyawan bertahan di perusahaan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang akan memberi manfaat yang maksimal baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang berupa sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, meliputi aspek-aspek yaitu : ketaatan pada peraturan, bertanggung jawab pada perusahaan, kemauan bekerja sama, hubungan antar pribadi, dan menyukai pekerjaan yang diungkap dengan skala loyalitas karyawan. Semakin tinggi skor skala yang diperoleh subyek menunjukkan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin rendah skor skala yang diperoleh maka semakin rendah pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan minyak bumi yaitu PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1

Populasi Pekerja Lapangan PT. Pertamina RU II Dumai

| No. | Fungsi/Bagian | Jumlah Pekerja |
|---------------|--------------------|----------------|
| 1. | Kepala HCC | 93 |
| 2. | Kepala HOC | 82 |
| 3. | Kepala HSC | 63 |
| 4. | Kepala ITP | 111 |
| 5. | Kepala Utilities | 106 |
| 6. | Maintenance Area 1 | 31 |
| 7. | Maintenance Area 2 | 36 |
| 8. | Maintenance Area 3 | 29 |
| 9. | Mgr HSS RU II | 52 |
| Jumlah | | 603 |

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Azwar (2010) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan yang dimiliki populasinya. Roscoe (dalam Sugiyono, 2014) mengatakan ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai 500. Mengacu pada pendapat Roscoe di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 150 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dalam satu penelitian (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel pada karyawan pertamina yang bekerja dilapangan dengan menggunakan teknik *propotional random sampling*. Penggunaan teknik ini dikarenakan jumlah populasi yang berbeda-beda antar fungsi atau bagian di PT. Pertamina RU II

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dumai. Peneliti juga menggunakan teknik *snowball sampling* hal ini karena keterbatasan peneliti dalam membagikan secara langsung skala dikarenakan sistem perusahaan yang tidak memungkinkan. Berikut jumlah sampel berdasarkan teknik *proportional random sampling*:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

| Fungsi/Bagian | Populasi | Sampel |
|--------------------|------------|-----------------------------------|
| Kepala HCC | 93 | $93/603 \times 150 = 23,13 = 23$ |
| Kepala HOC | 82 | $82/603 \times 150 = 20,39 = 20$ |
| Kepala HSC | 63 | $63/603 \times 150 = 15,67 = 16$ |
| Kepala ITP | 111 | $111/603 \times 150 = 27,61 = 28$ |
| Kepala Utilities | 106 | $106/603 \times 150 = 26,36 = 26$ |
| Maintenance Area 1 | 31 | $31/603 \times 150 = 7,71 = 8$ |
| Maintenance Area 2 | 36 | $36/603 \times 150 = 8,95 = 9$ |
| Maintenance Area 3 | 29 | $29/603 \times 150 = 7,21 = 7$ |
| Mgr HSS RU II | 52 | $52/603 \times 150 = 12,93 = 13$ |
| Jumlah | 603 | 150 |

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data-data penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode skala. Metode pengukuran skala merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan agar dijawab oleh subjek dan interpretasinya terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya (Azwar, 2013).

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala loyalitas karyawan dan skala persepsi terhadap penerapan K3. Penyusunan aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan menjadi aitem *favorable* dan *unfavorable*. Proses pemberian skala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan bantuan aplikasi *google form*, dan menyebarkan secara pribadi melalui pesan singkat aplikasi pesan singkat *whatsapp* atau *instagam*. Proses skoring skala menggunakan bantuan aplikasi *microsoft excel* dengan teknik *VlookUp*.

1. Alat Ukur

a. Skala loyalitas Karyawan

Skala yang digunakan merupakan skala yang diadaptasi dari Dewi dan Endang (2010) yang dimodifikasi oleh peneliti dengan menyesuaikan subjek penelitian dengan menggunakan teori Siswanto (2002) kemudian disusun kembali oleh peneliti. Model skala Loyalitas dibuat berdasarkan model skala *likert* dimana setiap aitem terdiri dari pernyataan dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Model skala ini dipilih untuk mengukur derajat kesetujuan subjek terhadap aitem-aitem dan untuk memudahkan subjek dalam merespon, maka skala dibuat dalam bentuk 4 pilihan jawaban.

Tabel 3.3

Blue Print Skala Loyalitas Karyawan untuk Try Out

| No. | Aspek | F | UF | Jml |
|-----|--------------------------------|------------------------------|------------------------|-----|
| 1. | Taat pada peraturan | 2, 4, 5, 16, 17, 22 | 1,3,19, 21 | 10 |
| 2. | Tanggung jawab pada perusahaan | 18, 20, 37, 38, 40, 41 | 39, 42, 43, 59 | 10 |
| 3. | Kemauan untuk bekerja sama | 7, 9, 10, 23, 24 | 6, 8, 27, 28, 29 | 10 |
| 4. | Rasa memiliki | 13, 25, 26, 44, | 12, 34, 47, 50 | 10 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

| | | | | |
|---------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------|
| | | 45, 46 | | |
| 5. | Hubungan antar pribadi | 31, 32, 36, 51, 60 | 33, 52, 54, 56, 58 | 10 |
| 6. | Kesukaan terhadap pekerjaan | 11, 14, 30, 48, 49 | 15, 35, 53, 55, 57 | 10 |
| Jumlah | | 32 | 28 | 60 |

5. Skala Persepsi terhadap Penerapan K3

Skala yang digunakan merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti. Jumlah aitem pada penelitian ini berjumlah 23 aitem. Skala ini dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Branca, Woodworth, dan Marquis (Walgito, 2014) tentang persepsi dan teori dari Anoraga (2005) tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan model skala *likert* yang dibuat dalam empat alternatif yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.4

Blue Print Skala Persepsi Mengenai Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk Try Out

| No | Aspek | Indikator | Aitem | | Jml |
|----|----------|--|------------|-------|-----|
| | | | F | UF | |
| 1. | Kognitif | Lingkungan Kerja (Pandangan individu mengenai kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan siturasi tempat bekerja) | 7, 13 | 1, 19 | 4 |
| | | Alat dan Bahan Kerja (Pandangan, penilaian, serta pengetahuan individu mengenai alat-alat dan bahan-bahan kerja yang akan diproduksi) | 2,8 ,14 | 20 | 4 |
| | | Cara Melakukan Pekerjaan (Pandangan, penilaian, serta pengetahuan individu dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang sudah tersedia, penggunaan peralatan sekaligus memahami cara mengoperasikan mesin) | 15, 21 | 3,9 | 4 |

Sateh Print University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|---------------|---------|--|-----------------|-----------|-----------|
| 2. | Afektif | Lingkungan kerja (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan situasi di tempat kerja) | 4, 10, 16 | 22 | 4 |
| | | Alat dan Bahan Kerja (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai alat-alat dan bahan-bahan kerja yang akan diproduksi) | 5, 11, | 17, 24 | 4 |
| | | Cara Melakukan Pekerjaan (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai menggunakan peralatan yang sudah tersedia, penggunaan alat pelindung diri secara tepat, dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan sekaligus memahami cara mengoperasikan mesin) | 6, 12, 18 | 23 | 4 |
| Jumlah | | | 15 | 9 | 24 |

F. Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sejauh mana suatu alat ukur mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2015). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan relevansi aitem dengan indikator berperilaku dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (*common sense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk yang diukur (Azwar, 2015). Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgment* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran suatu alat ukur. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, yang angkanya berkisar antara 0,00 sampai 1,00. Koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1,00 menunjukkan reliabilitas alat ukur yang semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2009). Penelitian ini diuji dengan teknik reliabilitas *alpha-Cronbach*. Angka yang dihasilkan dalam pengujian ini berupa koefisien reliabilitas. Perhitungan *alpha-Cronbach* ini menggunakan bantuan SPSS 22,0 for windows. Dari hasil uji reliabilitas loyalitas karyawan didapat nilai *alpha-Cornbach* sebesar 0,959, dan hasil uji reliabilitas persepsi penerapan K3 sebesar 0,926.

Daya Diskriminasi

Daya beda atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012). Untuk menentukan apakah suatu aitem dianggap valid atau gugur, digunakan kriteria (Azwar, 2013) yang mengatakan bahwa apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total sama dengan atau lebih besar dari pada 0,30 jumlahnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melebihi jumlah aitem yang dispesifikasi dalam rencana untuk dijadikan skala, maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi.

Uji coba alat ukur dilakukan pada karyawan PT. Pertamina RU II (*Refinery Unit II*) Dumai berjumlah 50 orang karyawan. Pada skala persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terdapat aitem gugur dengan nilai koefisien korelasi total dibawah 0,30, maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai validitas untuk variabel persepsi penerapan K3 berkisar antara - 0,264 – 0,853. Berikut *blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala persepsi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) :

Tabel 3.5
Blue Print Skala Persepsi Mengenai Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hasil Try Out

| No | Aspek | Indikator | Valid | | Gugur | | Jmlh |
|----|----------|---|--------|-------|-------|----|------|
| | | | F | UF | F | UF | |
| 1. | Kognitif | Lingkungan Kerja (Pandangan individu mengenai kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan siturasi tempat bekerja) | 7,13 | 1,9 | - | - | 4 |
| | | Alat dan Bahan Kerja (Pandangan, penilaian, serta pengetahuan individu mengenai alat-alat dan bahan-bahan kerja yang akan diproduksi) | 2,8,14 | 20 | - | - | 4 |
| | | Cara Melakukan Pekerjaan (Pandangan, penilaian, serta pengetahuan individu dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang sudah tersedia, penggunaan peralatan sekaligus memahami cara mengoperasikan mesin | 15,21 | 3,9 | - | - | 4 |
| | Afektif | Lingkungan kerja (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan situasi di tempat kerja) | 4,10 | 22 | 16 | - | 4 |
| | | Alat dan Bahan Kerja (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai alat-alat dan bahan-bahan kerja yang akan diproduksi) | 5,11 | 17,24 | - | - | 4 |
| | | Cara Melakukan Pekerjaan (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai menggunakan peralatan yang sudah tersedia, penggunaan alat pelindung diri secara tepat, dan mematuhi | 6 | 23 | 12,18 | - | 4 |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peraturan penggunaan peralatan sekaligus memahami cara mengoperasikan mesin

| Jumlah | 12 | 9 | 3 | - | 24 |
|--------|----|---|---|---|----|
|--------|----|---|---|---|----|

Dari tabel 3.5 terlihat bahwa pada skala persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terdapat 3 aitem yang gugur dan terdapat 21 aitem yang layak untuk penelitian. *Blue print* skala persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.6 :

Tabel 3.6
Blue Print Skala Persepsi Mengenai Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk Penelitian

| No | Aspek | Indikator | F | UF | Jumlah |
|---------------|----------|--|-----------|----------|-----------|
| 1. | Kognitif | Lingkungan Kerja (Pandangan individu mengenai kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan siturasi tempat bekerja) | 7,12 | 1,16 | 4 |
| | | Alat dan Bahan Kerja (Pandangan, penilaian, serta pengetahuan individu mengenai alat-alat dan bahan-bahan kerja yang akan diproduksi) | 2,8,13 | 17 | 4 |
| | | Cara Melakukan Pekerjaan (Pandangan, penilaian, serta pengetahuan individu dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang sudah tersedia, penggunaan peralatan sekaligus memahami cara mengoperasikan mesin) | 14,18 | 3,9 | 4 |
| | Afektif | Lingkungan kerja (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan situasi di tempat kerja) | 4,10 | 19 | 3 |
| | | Alat dan Bahan Kerja (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai alat-alat dan bahan-bahan kerja yang akan diproduksi) | 5,11 | 15,21 | 4 |
| | | Cara Melakukan Pekerjaan (Perasaan, kesan, serta keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai menggunakan peralatan yang sudah tersedia, penggunaan alat pelindung diri secara tepat, dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan sekaligus memahami cara mengoperasikan mesin) | 6 | 20 | 2 |
| Jumlah | | | 12 | 9 | 21 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pada skala loyalitas karyawan terdapat aitem gugur dengan nilai koefisien korelasi total dibawah 0,30, maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai validitas untuk variabel loyalitas karyawan berkisar antara -0,274 0,865. Berikut *blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala loyalitas karyawan pada tabel 3.7 :

Tabel 3.7
Blue Print Skala Loyalitas Karyawan Hasil Try Out

| No. | Aspek | Valid | | Gugur | | Jmlh |
|---------------|--------------------------------|------------------------|--------------------|----------|----------|-----------|
| | | F | UF | F | UF | |
| 1. | Taat pada peraturan | 2, 4, 5, 16, 17 | 19, 21 | 22 | 1,3 | 10 |
| 2. | Tanggung jawab pada perusahaan | 18, 20, 37, 38, 40, 41 | 42, 43, 59 | - | 39 | 10 |
| 3. | Kemauan untuk bekerja sama | 7, 9, 10, 23, 24 | 6, 8, 28, 29 | - | 27 | 10 |
| 4. | Rasa memiliki | 25, 44, 45, 46 | 12, 34, 47, 50 | 13, 26 | | 10 |
| 5. | Hubungan antar pribadi | 31, 32, 36, 51, 60 | 33, 52, 56, 58 | - | 54 | 10 |
| 6. | Kesukaan terhadap pekerjaan | 11, 14, 48, 49 | 15, 35, 53, 55, 57 | 30 | - | 10 |
| Jumlah | | 29 | 22 | 4 | 5 | 60 |

Dari tabel terlihat bahwa aitem yang layak untuk penelitian berjumlah 51 aitem. *Blue print* skala loyalitas karyawan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.8 :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.8
Blue Print Skala Loyalitas Karyawan untuk Penelitian

| No | Aspek | F | UF | Jumlah |
|---------------|--------------------------------|-------------------|----------------|-----------|
| 1. | Taat pada peraturan | 1,2,3,13,14 | 16,18 | 7 |
| 2. | Tanggung jawab pada perusahaan | 12,17,30,31,32,33 | 34,35,50 | 9 |
| 3. | Kemauan untuk bekerja sama | 5,7,8,19,20 | 4,6,22,23 | 9 |
| 4. | Rasa memiliki | 21,36,37,38 | 10,27,39,42 | 8 |
| 5. | Hubungan antar pribadi | 24,25,29,43,51 | 26,44,47,49 | 9 |
| 6. | Kesukaan terhadap pekerjaan | 9,11,40,41 | 12,28,45,46,48 | 9 |
| Jumlah | | 29 | 22 | 51 |

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas yaitu persepsi terhadap penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan satu variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Analisis yang dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi dengan aplikasi program SPSS (*Statistical of Package for Sosial Science*) versi 22.0 for windows.

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan loyalitas karyawan PT. Pertamina RU II (Refinery Unit II) Dumai. Dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dengan kata lain, persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik akan menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap loyal pada perusahaan. Sebaliknya apabila persepsi penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang buruk, akan menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

B. Saran

1. Kepada Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan K3 di perusahaan berhubungan dengan loyalitas karyawan, maka pihak perusahaan hendaknya selalu menerapkan K3 sehingga tercipta suasana yang kondusif, yang dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan pada akhirnya akan mempertahankan tingkat loyalitas karyawan. Aspek-aspek yang diharapkan dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikembangkan dapat dikembangkan oleh perusahaan yaitu fasilitas, sistem manajemen K3 dan lingkungan kerja.

Kepada Karyawan

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan sudah memahami akan pentingnya peraturan dan pelaksanaan K3. Namun realisasinya, tidak sepenuhnya maksimal, dan banyak melihat-lihat kondisi dan situasi. Diharapkan para karyawan dapat merubah persepsinya menjadi beorientasi profesional, sehingga pelaksanaan K3 dapat terealisasi dengan baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya
 - a. Pada penelitian ini masih banyak faktor-faktor lain yang terkait erat dengan loyalitas karyawan namun tidak diikutsertakan dalam analisis sebagai *independent variable*. Oleh karena itu penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti dengan tema yang sama loyalitas karyawan diharapkan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan. dan disarankan juga untuk menggunakan alat ukur yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2002. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Cetakan V. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2009. *Realibitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cucuani, H., Linda, A., Rita, S., Jhon. H. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pekanbaru : Al-Mujtahadah Press.
- Dewi, I., S., Endang, W. 2010. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Vol. 03. No. 01.
- Flippo, E.B. 1976. *Principles of Personnel Management*. New York: Mcgraw Hill Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawan, I Ketut And, dkk. 2013. *Analisa Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Mangkunegara, P. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mangkunegara, P. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Matlin, M. W. 1983. *Sensation and Perception*. Second Edition. New York: Allynond Bacon. Inc.

Mathapati, C. M. (2012). *Employee engagement: A leader's priority*. International Journal of Research in Marketing, 1(2), 1-8.

Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

Nitisemo, A. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Omar, Maznah Wan, Kamaruzaman Jusoff dan Harniyati Hussin. 2010. Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty. World Appl. Sci. J.

Putri, Sonia Indah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Perista Kudus*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Rakmi, dkk. 2012. Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 13, No. 1.

Slagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.

Slagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.

Sswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.

Sswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Soegandhi, dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizen Ship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora* Vol. 1, No. 1.
- Shrivastava, A.K. 2008. Effect of perceived work environment on employees job behaviour and organizational effectiveness. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 34 (1), 47-55.
- Sudimin, T. 2003. Whistleblowing, Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usaha*. Vol. 12, No. 11, halaman 3-8.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Walgito, B. 2002. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Penerbit Andi Yogyakarta. Yogyakarta.
- Walgito, B. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi OFFSET.
- Wicaksono, Purnomo. 2003. Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Intensif terhadap Loyalitas Kinerja Guru. Vol. 01, No. 01.
- Zohar, D. 1980. Safety Climate in Industrial: Theoretical and Applied Implication. *Journal of Applied Psychology*, Vol 65, No. 1, p. 96-102.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Riwayat Hidup

Dila Chairiah adalah Nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua Jusrul dan Jumiati sebagai anak kedua dari dua bersaudara. Penulis dilahirkan di Kota Dumai Provinsi Riau pada tanggal 27 Januari 1995. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari TK AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL (lulus tahun 2000), SDN 014 Buluh Kasap (lulus tahun 2006), melanjutkan ke SMPN 1 Dumai (lulus tahun 2010), dan SMAN 2 Dumai (lulus tahun 2013). Dan penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau hingga akhirnya bisa menempuh masa kuliah di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.

Dengan ketekunan dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

email: dilachairiah27@yahoo.com